Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

La modification du lieu de travail d'un salarié

La modification du lieu de travail constitue une modification du contrat de travail dans le cas où le nouveau lieu de travail ne se situe pas dans la même zone géographique que l'ancien. Dans ce cas, cette modification nécessite l'accord du salarié.

Sommaire

- La modification du lieu de travail est-elle une modification du contrat de travail ?
- Que faire face à une demande de mutation d'un salarié ?
- Comment appliquer une clause de mobilité éventuelle ?

La modification du lieu de travail est-elle une modification du contrat de travail ?

- Le nouveau lieu de travail ne situe pas dans la même zone géographique que l'ancien:

Pour être considéré comme déterminant et donc soumis à l'accord du salarié, le changement de lieu de travail doit correspondre à un changement de zone géographique. Par exemple : changement de lieu de travail de Paris à Lyon.

Dans ce cas, il s'agit d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié.

L'employeur doit proposer au salarié, par écrit, la modification de son contrat de travail.

La proposition de modification du contrat de travail doit être fondée et non abusive. Pour cela, il convient toujours de s'assurer que le changement répond à l'intérêt légitime de l'entreprise.

L'employeur doit laisser un délai raisonnable au salarié pour rendre sa réponse. Aucun délai légal n'est fixé. L'administration préconise le respect d'un délai de 15 jours. Il semble résulter de la jurisprudence qu'un délai d'un mois est un délai suffisant.

Si le salarié accepte la modification de son lieu de travail, il convient de recueillir son accord écrit, puis de rédiger et signer un avenant à son contrat de travail.

Si le salarié refuse la modification de son lieu de travail, le contrat de travail se poursuit sans changement (en l'absence de clause de mobilité contractuelle). Dans ce cas, l'employeur peut renoncer à la modification du lieu de travail du salarié ou le licencier. En cas de licenciement, le motif de licenciement ne doit avoir aucun lien avec le refus du salarié de modifier son contrat de travail. La procédure de licenciement pour motif personnel devra être respectée.

> Attention : l'absence de réponse du salarié ne vaut en aucun cas acceptation.

https://www.legisocial.fr/modele-lettre/modifications-contrat-de-travail/proposition-employeur-mutation-geographique-changement-lieu-residence.html »

- Le nouveau lieu de travail situe dans la même zone géographique que l'ancien:

En revanche, un changement de lieu de travail n'est pas soumis à l'accord du salarié si le nouveau lieu se situe dans la même zone géographique que l'ancien lieu de travail. Par exemples : changement de lieu de travail entre deux arrondissements de Paris ; fermeture d'un établissement et transfert de l'activité dans une ville voisine de 20 kms.

Dans cette hypothèse, il s'agit d'un changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié. En cas de refus, le salarié s'expose à un licenciement pour cause réelle et sérieuse voire pour faute grave.

Cass., soc., 12/04/12, n° 11-15.971.

Que faire face à une demande de mutation d'un salarié ?

Rien n'oblige l'employeur à accepter une demande de mutation.

En cas de refus, mieux vaut le notifier par écrit au salarié, en motivant le refus. Attention à ne pas invoquer un motif qui pourrait être jugé discriminatoire. En effet, un refus de mutation qui serait jugé discriminatoire pourrait donner lieu aux sanctions liées à la discrimination au travail. **Article L 1132-1 du Code du Travail.**

En cas d'acceptation, il conviendra de rédiger un avenant au contrat de travail, précisant que la mutation est intervenue à l'initiative du salarié, et de le faire signer par les deux parties.

https://www.legisocial.fr/modele-lettre/modifications-contrat-de-travail/salarie-demandant-mutation-geographique.html »
https://www.legisocial.fr/modele-lettre/modifications-contrat-de-travail/reponse-employeur-demande-salarie-mutation-geographique.html »

Comment appliquer une clause de mobilité éventuelle ?

Si le salarié est soumis à une clause de mobilité incluse dans son contrat de travail et que le changement de lieu de travail entre dans le cadre de la clause de mobilité, il ne peut pas refuser la modification. En cas de refus d'application d'une clause de mobilité valable (champ d'application précis, délai de prévenance, etc...), le salarié risque un licenciement pour cause réelle et sérieuse voire pour faute grave. **Cass., soc., 12/01/16, n° 14-23.290.**

L'employeur doit lui notifier sa mutation, en respectant le délai de prévenance prévu dans la clause de mobilité, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, puis établir et faire signer un avenant au contrat de travail.

> Attention : Si le salarié est un représentant du personnel, l'autorisation préalable de l'inspection du travail est obligatoire. En effet, un salarié protégé ne peut pas être muté sans contrôle de l'inspecteur, qui vérifiera la validité de la clause, mais aussi que cette mutation n'est pas discriminatoire et faite pour l'éloigner.

> Attention : Dans tous les cas, il convient de vérifier si la convention collective applicable contient ou non des dispositions relatives à la mutation ou au changement de lieu de résidence (exemple : délai à respecter entre 2 mutations). Le cas échéant, il faudra les respecter.